

المملكة المغربية

مجلس النواب



تقرير

لجنة القطاعات الاجتماعية

حول

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات  
ممارسة حق الإضراب

-قراءة ثانية-

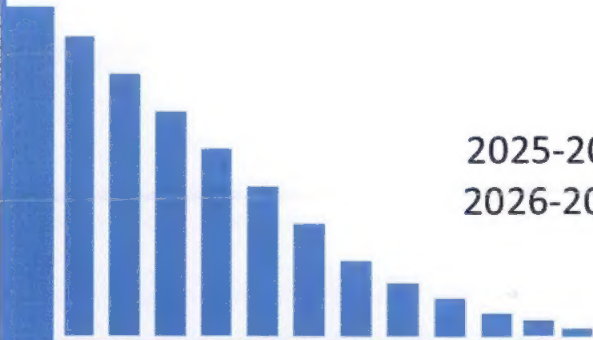
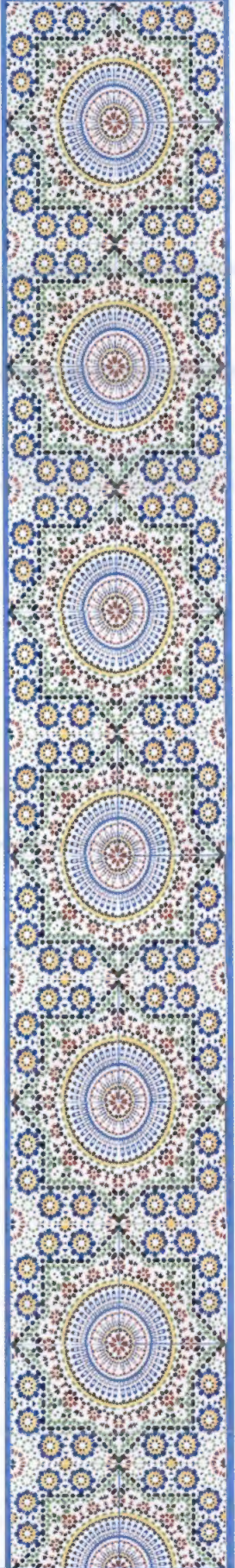
مقررة اللجنة: السيدة النائبة عتيقة جبرو

دورة أكتوبر 2024

السنة التشريعية الرابعة : 2025-2024

الولاية التشريعية الحادية عشرة : 2026-2021

ك.ح.ل.ك



بصاغة تقنية حول مشروع قانون تنظيمي  
رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق  
الإضراب معال من مجلس المستشارين  
في إقرار قراءة ثانية

بطاقة تقنية  
حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15  
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب  
محال من مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية

رئيس اللجنة : السيد النائب حميد نوغو

مقررة اللجنة : السيدة النائبة عتيقة جبرو

تاريخ إحالة النص على اللجنة : 3 فبراير 2025  
في إطار قراءة ثانية

تاريخ الدراسة والمصادقة : 4 فبراير 2025

نتيجة التصويت : 11 / 07 / لا أحد

عدد اجتماعات اللجنة : 01

عدد ساعات عمل اللجنة : ساعة ونصف

# مقدمة عامة

# بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الرئيس المحترم،

السادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة النواب المحترمون،

يشرفني أن أقدم أمام أنظار مجلسنا الموقر، نص التقرير الذي أعدته لجنة القطاعات الاجتماعية إثر دراستها لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، في إطار قراءة ثانية وذلك بعد تعديل جميع مواده باستثناء المادة الثامنة (8) منه ومواد بابه الرابع، وحذف المواد 13، 29، 30 و 31 منه وإضافة المادتين 10 و 29 إليه، وتعديل عناوين الفرع الأول و الفرع الثالث من الباب الأول وعنوان الباب الثاني وعنوان الفرع الثاني من الباب الثاني و عنوان الباب الثالث وحذف عنوان الفرع الثاني من الباب الأول مع إعادة ترتيب مواده من طرف مجلس المستشارين، وقد ترأس هذا الاجتماع السيد حميد نوغو رئيس لجنة القطاعات الاجتماعية، بحضور السيد يونس السكوري وزير الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات.

هذا، وفي إطار تقديم السيد الوزير للمواد والأبواب والفروع المحالة من مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية، أوضح أن الجديد هو أنه لا يمكن للمشغل أن يطرد العامل الذي يقوم بالإضراب أو تنقيله، أو أن يصدر في حقه إجراءات تعسفية، مؤكدا على أنها ضمانات مهمة ينص عليها هذا المشروع القانون التنظيمي.

كما أكد أن المشروع نص أيضا على ضمانات جديدة ومهمة للمشغل، من خلال سن آجالات للتفاوض في إطار حسن النية.

هذا، وأشار أيضا إلى مجموعة من الملاحظات حول بعض التدقيقات في المفاهيم التي أكد على أنها احترمت أحكام الدستور والمواثيق الدولية وغيرها من الإجراءات التي تصب في صالح جميع الأطراف المعنية بهذا المشروع قانون.

وتجدر الإشارة أنه قد أثبتت بعض الملاحظات من طرف بعض السيدات والسادة النواب ثمنت معظمها جرأة الحكومة في إخراج هذا المشروع قانون التنظيمي الذي يعتبر حلقة مهمة في إطار استكمال تنزيل القوانين التنظيمية المنصوص عليها في دستور المملكة، مفيد أن هذا المشروع ينظم العلاقة بين جميع الأطراف كما يضمن حقوقهم، وسيساهم في الحفاظ على مناصب الشغل وتشجيع الاستثمار في بلادنا، مؤكداً أنه سيمثل أرضية يمكن تجويدها مستقبلاً.

فيما أفادت بعض التدخلات أن هذا المشروع قد أثار نقاشاً كبيراً منذ طرحه للدراسة، مشيرين أنه لم يتم فيه احترام المقاربة التشاركية مع النقابات، كما أنه لا يرقى إلى حجم التطلعات و انتظارات المعنيين به، مضيفين أنه قد ساهم في احتقان واضح وسط المجتمع.

وستجدون رفقة هذا التقرير النص المحال من مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية وجدول المواد والأبواب والفروع المحالة ونتائج التصويت عليها.

وفي الختام، صوتت اللجنة على مواد وأبواب وفروع مشروع القانون بالأغلبية في إطار قراءة ثانية وصادقت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، محال من مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية مع تصحيح خطأ مادي وارد في المادة 11 للملاءمة بالنتيجة التالية:

الموافقون : 11

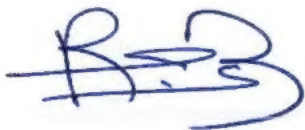
المعارضون : 07

الممتنعون : لا أحد

إمضاء:

مقررة اللجنة

عتيقة جبرو



نص مشروع القانون التنضيي  
كما أحيل من مجلس المستشارين  
في إقرار قراءة ثانية

# مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس المستشارين بتاريخ 03 فبراير 2025)

نسخة مطابقة لأصل النص  
كما وافق عليه مجلس المستشارين

محمد ولد الرشيد  
رئيس مجلس المستشارين

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15  
بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

الإضراب حق يضمنه الدستور، وتحميه مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، وتنطبق عليه اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة أو انضمت إليها، في نطاق أحكام الدستور.

وكل تنازل عنه يعد باطلا.

ويمارس حق الإضراب، وفق شروط وكيفية يحددها هذا القانون التنظيمي بما يكفل تنفيذ مضامين الخطاب الملكي السامي بتاريخ 9 أكتوبر 2015 والمتعلقة بضمان حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن.

وتستند ممارسة حق الإضراب إلى المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الدستور، ولا سيما التصدير والفصول 8 و 29 و 35 و 154، ومنها:

1- إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين الحقوق والواجبات؛

2- تخويل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين دورا أساسيا في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها وكذا الحرص على تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛

3- ضمان حرية المبادرة والمقاولة والتنافس الحر؛

4- ضمان مبدأ استمرارية المرافق العمومية في أداء الخدمات والمساواة بين المواطنين والمواطنات فيولوج إليها.

ويرتكز حق الإضراب على عدد من المبادئ الأساسية التالية:

- تكريس الحريات النقابية؛

- حرية العمل والمبادرة الخاصة؛

- عدم التمييز؛

- التسوية السلمية لنزاعات الشغل والوساطة؛

- احترام تشريعات الشغل؛

- احترام شروط الصحة والسلامة المهنية؛

- التطبيق العادل للقانون واحترام قواعد الإنصاف؛

**نسخة مطابقة لأصل النص**

**كما وافق عليه مجلس المستشارين**

- الحفاظ على النظام والأمن العامين؛

- ترصيد المكتسبات الوطنية في مجال الحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور ولا سيما حق الإضراب؛

- تحقيق التوازن في علاقات الشغل بما يصون حق الإضراب، ويضمن استمرار النشاط الاقتصادي.

في حالة التعارض بين أحكام التشريع الجاري به العمل تكون الأولوية في التطبيق للأحكام الأكثر فائدة للأجراء وللمنظمات النقابية.

**الفرع الأول**

تعاريف ومجال التطبيق

المادة 2

الإضراب هو توقف مؤقت عن أداء العمل كليا أو جزئيا، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية والمربطة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

(أ) العامل: الأجير والموظف والعون والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛

(ب) المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا؛

(ج) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

(د) القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون والاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر؛

(هـ) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

## المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص وعلى المهنيين.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من:

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

- العاملات والعمال المنزليين؛

- الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدین العاملين لدى القطاع العام كما تم تعريفه في هذا القانون التنظيمي؛

- المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

### الفرع الثاني

#### مبادئ أساسية

## المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه هو إضراب غير مشروع.

## المادة 6

يعد كل عامل يشارك في ممارسة الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر.

لا يترتب على إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم خلال مدة سريان الإضراب.

## المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو توقيفه مؤقتا وفق أحكام هذا القانون التنظيمي هو إضراب غير مشروع.

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛

- منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقاطعة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه؛

- منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.

(و) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أوهما معا، والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛

(ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى الحيلولة دون ممارسة حق الإضراب؛

(ح) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من مزاوله نشاطهم؛

(ط) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاطعة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والأليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛

(ي) الملف المطالب: كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة. ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛

(ك) القضايا الخلافية: الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية بين الأطراف.

**نسخة مطابقة لأصل النص**

**كما وافق عليه مجلس المستشارين**

## الباب الثاني

### شروط ومسطرة ممارسة حق الإضراب

#### الفرع الأول

#### شروط ممارسة حق الإضراب

##### المادة 11

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلا أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، مع مراعاة أحكام المادة 13 أدناه من قبل:

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا بالمقولة أو المؤسسة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين وبالنسبة للعاملات والعمال المتزليين، من قبل منظمة نقابية تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

##### المادة 12

تتم الدعوة إلى الإضراب في المقولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص من قبل لجنة الإضراب. غير أنه إذا كان الإضراب بسبب ملف مطلي، لا تتم الدعوة إليه من قبل لجنة الإضراب إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلا على صعيد المقولة أو المؤسسة.

يحرر مجموعة من أجراء المقولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 25 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 35 % من أجراء المقولة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي كيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

##### المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

##### المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال أو المهنيين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعتهم ومساهمهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل أو العزل في حق العمال المضربين.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أي علاقة، بالمقولة أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب نقل أو ترحيل آلات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقولة أو المؤسسة كلاً أو بعضاً.

##### المادة 10

تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية، بمناسبة ممارسة حق الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول إلى اتفاق بخصوص الملف المطلي ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه ومدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.

**نسخة مطابقة لأصل النص**

**كما وافق عليه مجلس المستشارين**

## مسطرة ممارسة حق الإضراب

المادة 14

مراعاة لأحكام المادة 13 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك على النحو التالي:

- سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل وبالقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

- خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل من:

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، إذا تعلق الأمر بإضراب تمارسه العاملات والعمال المتزليون؛

- السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه المهنيون؛

غير أن التبليغ يصبح فوراً بعد التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص.

المادة 15

يتضمن قرار الإضراب وجوباً البيانات التالية:

- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

- سبب الإضراب؛

- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

- الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته.

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والأجال التالية:

- بخصوص الملف المطالبى تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوماً بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطالبى، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

- بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوماً. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في سبعة (7) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجال المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

بخصوص وجود خطر حال يحدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، تجوز الدعوة إلى الإضراب مباشرة بعد إثبات الخطر الحال وعدم امتثال المشغل للإجراءات اللازمة لإبعاده أو توقيفه، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

تسري آجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العاملات والعمال المتزليين.

**نسخة مطابقة لأصل النص**

**كما وافق عليه مجلس المستشارين**

وفي حالة عرقلة ممارسة حق الاضراب، يجوز للجهة الداعية إلى الاضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، الدعوة من أي جهة كانت إلى إضراب جديد دفاعاً عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الالتزامات المضمنة في الاتفاق.

#### المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقولة أو المؤسسة في القطاع الخاص خلال مدة سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقولة أو المؤسسة في القطاع الخاص في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالملكيات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الملكيات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

#### المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلن.

#### المادة 20

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب. كما تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والملكيات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق

ويجب أن يكون قرار الاضراب مختوماً من طرف المنظمة النقابية أو موقعا عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب.

ويرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلي أو نسخة من القضايا الخلافية، أو نسخة من إثبات الخطر الحال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، وبنسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 12 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

#### المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها، ممارسة المهام التالية:

أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدريب ممارسته؛

ب- السهر، باتفاق مع المقولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الملكيات والتجهيزات والآلات والسلع أو البضائع والمواد الأولية في أماكن العمل، ولضمان حفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الأجل المشار إليها في المادة 13 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قضائي المستعجلات طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار إليها في هذه المادة، يجوز للمرفق العمومي أو للمقولة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.

#### المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتاً أو إنهائه.

ويجوز، أيضاً، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتاً أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتاً لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوماً من بدنها قابلة للتمديد مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف

نسخة مطابقة لأصل النص

كما وافق عليه مجلس المستشارين

الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قضائي المستعجلات طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.

وإذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.

#### المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصلين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكفون بضمان استمرار الأنشطة الضرورية في أماكن العمل بما في ذلك الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية، ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

#### الباب الثالث

##### الجزاءات

#### المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أو شارك في إضراب غير مشروع، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.

#### نسخة مطابقة لأصل النص

#### كما وافق عليه مجلس المستشارين

الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها.

ويمكن أيضاً للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتاً في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

#### الفرع الثالث

##### المرافق الحيوية

#### المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

- المؤسسات الصحية؛  
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛

- مرافق بنك المغرب؛

- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛

- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛

- مرافق الأرصاد الجوية؛

- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛

- شركات الاتصال السعوي البصري العمومي؛

- قطاع المواصلات؛

- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛

- المصالح البيطرية؛

- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛

- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرًا كافيًا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو أمنهم أو صحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد

المادة 24

يعاقب بغرامة من 50.000 إلى 100.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأولى من المادة 7 والفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الرابعة من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 16 والفقرتين 6 والأخيرة من المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

المادة 26

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.

تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراعى في حقهم أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

المادة 27

يعاقب بغرامة من 1.200 إلى 8.000 درهم كل من:

- خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانوناً؛

- رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافاً لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافاً لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 28

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11 و13 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 29

لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانوناً.

المادة 30

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي أربع سنوات من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 31

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر المحررة إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة فور إنجازها.

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة 32

تعتبر الأجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالاً كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 33

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

**نسخة مطابقة لأصل النص**

**كما وافق عليه مجلس المستشارين**

جدول نتيجة التصويت  
على مواع وأبواب وفروع مشروع القانون التنضيمي  
وعلى المشروع برمته محال من مجلس المستشارين  
في إقرار قراءة ثانية



جدول نتيجة التصويت على مواد وأبواب وفروع مشروع القانون  
التنظيمي وعلى المشروع برمته محال من مجلس المستشارين في قراءة ثانية

المادة	ملاحظات	نتيجة التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
المادة الأولى	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
عنوان الفرع الأول	كما أحيل	14 / 04 / لا أحد
2	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
3	كما أحيلت	11 / 07 / لا أحد
4	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
عنوان الفرع الثالث	كما أحيل	14 / 04 / لا أحد
5	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
6	كما أحيلت	11 / 07 / لا أحد
7	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
9	كما أحيلت	14 / 04 / لا أحد
10	كما أحيلت	11 / 07 / لا أحد
عنوان الباب الثاني	كما أحيل	14 / 04 / لا أحد

11	ملاءمة تصحيح خطأ مادي	11 / 07 / لا أحد
(هي المادة 10 التي أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)		
12	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
(هي المادة 11 التي أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)		
13	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
(هي المادة 12 التي أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)		
عنوان الفرع الثاني	كما أحييل	11 / 07 / لا أحد
14	كما أحييت	14 / 04 / لا أحد
15	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
16	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
17	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
18	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
19	كما أحييت	14 / 04 / لا أحد
20	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
21	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
22	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
عنوان الباب الثالث	كما أحييل	11 / 07 / لا أحد
23	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
24	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
25	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد

26	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
27	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
28	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
29	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
30 (هي المادة 32 التي أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
31 (هي المادة 33 التي أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
32 (هي المادة 34 كما أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
33 (هي المادة 35 كما أحالها مجلس النواب على مجلس المستشارين)	كما أحييت	11 / 07 / لا أحد
مشروع القانون برمته محال من مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية، مع تصحيح خطأ مادي في المادة 11		
الموافقون : 11 المعارضون : 07 الممتنعون : لا أحد		

# جدول مقارن

Royaume du Maroc

Ministère de l'Inclusion Économique,  
de la Petite Entreprise, de l'Emploi  
et des Compétences



المملكة المغربية

وزارة الإجماع الاقتصادي  
والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات  
ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ  
ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏ

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	المادة الأولى
<p>الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.</p> <p>يد باطلا كل تنازل عنه.</p> <p>هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:</p> <p>بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقاً دستورياً ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمن التعاقد الاجتماعي؛</p> <p>بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استناداً إلى الدستور وانسجاماً مع المبادئ والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثميناً للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛</p> <p>وآزن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنياً</p> <p>جهوياً أو محلياً.</p> <p>سراب حق يضمنه الدستور، وتحميه مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالمياً،</p> <p>طبق عليه اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها</p> <p>لكة أو انظمت إليها، في نطاق أحكام الدستور.</p>	<p>حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.</p> <p>و يعد باطلا كل تنازل عنه.</p> <p>يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:</p> <p>- بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقاً دستورياً ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية و السلم الاجتماعي و ضمان التعاقد الاجتماعي ؛</p> <p>- بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استناداً إلى الدستور وانسجاماً مع المبادئ والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثميناً للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛</p> <p>- بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنياً أو جهوياً أو محلياً.</p>	

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>ويمارس حق الإضراب، وفق شروط وكيفيات يحددها هذا القانون التنظيمي بما يكفل تنفيذ مضامين الخطاب الملكي السامي بتاريخ 9 أكتوبر 2015 والمتعلقة بضمان حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصصلحة الوطن.</p> <p>وتستند ممارسة حق الإضراب إلى المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الدستور، ولا سيما التصدير والفصول 8 و29 و35 و154، ومنها:</p> <p>1- إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين الحقوق والواجبات :</p> <p>2- تحويل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين دورا أساسيا في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها وكذا الحرص على تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية:</p> <p>3- ضمان حرية المبادرة والمقاولة والتنافس الحر؛</p> <p>4- ضمان مبدأ استمرارية المرافق العمومية في أداء الخدمات والمساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها.</p> <p>ويرتكز حق الإضراب على عدد من المبادئ الأساسية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تكريس الحريات النقابية؛</li> <li>- حرية العمل والمبادرة الخاصة؛</li> <li>- عدم التمييز؛</li> <li>- التسوية السلمية لتراعات الشغل والوساطة؛</li> <li>- احترام تشريعات الشغل؛</li> <li>- احترام شروط الصحة والسلامة المهنية؛</li> </ul>		

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التطبيق العادل للقانون واحترام قواعد الإنصاف؛</li> <li>- الحفاظ على النظام والأمن العامين؛</li> <li>- ترصيد المكتسبات الوطنية في مجال الحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور ولا سيما حق الإضراب؛</li> <li>- تحقيق التوازن في علاقات الشغل بما يصون حق الإضراب، وبضمن استمرار النشاط الاقتصادي.</li> </ul> <p>في حالة التعارض بين أحكام التشريع الجاري به العمل تكون الأولوية في التطبيق للأحكام الأكثر فائدة للأجراء وللمنظمات النقابية.</p>		
تعريف ومجال التطبيق	تعريف	الفرع الأول
<p>الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة مؤقتة عن أداء العمل كلياً أو جزئياً ، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو المعنوية والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية أو بممارسة المهنة</p> <p>ويتعد إضراباً كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كلياً أو جزئياً، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطاً خاصاً والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.</p>	<p>المادة 2</p> <p>الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كلياً أو جزئياً، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.</p> <p>و يعد إضراباً كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كلياً أو جزئياً، من لدن المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطاً خاصاً و العاملات و العمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.</p>	

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	المادة 3
<p>يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:</p> <p>(أ) العامل: الأجير والموظف والعمول والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي:</p> <p>(ب) المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا:</p> <p>(ج) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.</p> <p>(د) القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم الذين يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر:</p> <p>(هـ) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سرئانه وتأطيره، وتشمل ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛</li> </ul>	<p>يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:</p> <p>(أ) العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.</p> <p>- المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.</p> <p>(ب) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.</p> <p>- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم.</p> <p>(ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سرئانه وتأطيره، وتشمل ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛</li> </ul>	

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛</li> <li>- نقابة منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقاولات أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 44 12 أدناه؛</li> <li>- نقابة منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- نقابة منظمة نقابية تمثل العاملات و العمال المتزليين في وضعية قانونية سليمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛</li> <li>- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولات أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه؛</li> <li>- نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛</li> <li>- نقابة تمثل العاملات و العمال المتزليين في وضعية قانونية سليمة.</li> </ul>
<p>(و) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا، والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛</p>	<p>(د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛</p>
<p>(ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى الحيلولة دون ممارسة حق الإضراب ؛</p> <p>(ح) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من موازلة نشاطهم؛</p>	<p>(هـ) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من موازلة نشاطهم؛</p>
<p>(ط) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولات أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛</p>	<p>(و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولات عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛</p>
<p>(ي) الملف المطالب: مجموعة من المطالب التي تروم كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين. ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛</p>	<p>(ز) الملف المطالب: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛</p> <p>(ي) القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.</p>

	النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
		<p>ل) القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو احترام الالتزامات بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية الأطراف.</p>
الفرع الثاني	الفرع الثاني مجال التطبيق	الفرع الثاني مجال التطبيق
المادة 4	<p>تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه.</p> <p>يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛</li> <li>- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛</li> <li>- الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية و مجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.</li> <li>- المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا و العمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.</li> </ul>	<p>تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه وعلى المهنيين.</p> <p>يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛</li> <li>- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛</li> <li>- العاملات و العمال المنزليين؛</li> <li>- الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين العاملين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية و مجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام</li> <li>- المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا و العمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.</li> </ul>
الفرع الثالث	الفرع الثالث مبادئ عامة	الفرع الثالث مبادئ عامة

النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه هو إضراب غير مشروع.	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	المادة 5
يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في ممارسة الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم و عدم أداء أجورهم خلال مدة سريان الإضراب.	يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم و عدم أداء أجورهم.	المادة 6
ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه توقيفه مؤقتا وفق أحكام هذا القانون التنظيمي هو إضراب غير مشروع.	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	المادة 7
يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال أو المهنيين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساواة بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعتهم ومساوئهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو لفصل من العمل أو العزل في حق العمال المضربين.	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساواة بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعتهم ومساوئهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو لفصل من العمل في حق العمال المضربين.	المادة 9

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>ولا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.</p> <p>يمنع خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أي علاقة، بالمقاولة أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.</p> <p>تتمتع بمنع خلال مدة سريان الإضراب <del>متعلقة</del> أو نقل أو ترحيل آلات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.</p>	<p>تتمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آلات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.</p>	
<p><b>مادة جديدة: المادة 10</b></p> <p>تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية، بمناسبة ممارسة حق الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول الى اتفاق بخصوص الملف المطلي ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه ومدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.</p>		
<p><b>الباب الثاني</b></p> <p><b>شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب</b></p>	<p><b>الباب الثاني</b></p> <p><b>شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب</b></p>	<p><b>الباب الثاني</b></p>
<p><b>المادة 11</b></p> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة منظمة نقابية أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.</p>	<p><b>المادة 10</b></p> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.</p>	<p><b>المادة 10</b></p>

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.</p> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاول أو المؤسسة؛</li> <li>- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.</li> </ul> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين و بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة منظمة نقابية تمثلهم حسب الحالة.</p> <p>تتخذ النقابات المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.</p>	<p>تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.</p> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاول أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاول أو المؤسسة؛</li> <li>- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.</li> </ul> <p>تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين و بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة.</p> <p>تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.</p>	
<p>المادة 12</p> <p>تجوز تتم الدعوة إلى الإضراب في المقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص من قبل لجنة الإضراب. غير أنه إذا كان الإضراب بسبب ملف مطلي، لا تتم الدعوة إليه من قبل لجنة الإضراب إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلا على صعيد المقاول أو المؤسسة.</p> <p>يحرر مجموعة من أجراء المقاول أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 25 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.</p> <p>ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50 35 % من أجراء المقاول أو المؤسسة.</p>	<p>المادة 11</p> <p>تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاول أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاول أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.</p> <p>ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50 % من أجراء المقاول أو المؤسسة.</p> <p>يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفية المعاينة والتبليغ.</p>	

	النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
		يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفية المعاينة والتبليغ كيفية تطبيق أحكام هذه المادة.
المادة 12	<p>تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والأجال التالية :</p> <p>- بخصوص الملف المطلي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاول أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاول أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاول أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.</p> <p>تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطلي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.</p> <p>- بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاول أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.</p>	<p>المادة 13</p> <p>تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والأجال التالية :</p> <p>- بخصوص الملف المطلي تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. و بالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاول أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاول أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاول أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، يحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.</p> <p>تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطلي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.</p> <p>- بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاول أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.</p> <p>تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.</p>

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب. تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجل المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه. بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص. تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.</p> <p>وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجل المشار إليها في هذه المادة.</p> <p>وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجل المشار إليها في هذه المادة.</p> <p>تسري أجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العاملات والعمال المتزليين.</p>	<p>تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.</p> <p>- بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.</p> <p>وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجل المشار إليها في هذه المادة.</p>	
<p>يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.</p> <p>غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل</p>	<p>المادة 13</p> <p>يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.</p> <p>غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>- بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال</p>	

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p><del>العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار إليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.</del></p> <p><del>في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فوراً بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولات أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.</del></p> <p><del>وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولات أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.</del></p>	<p>عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار إليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فوراً بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولات أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولات أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.</p>	
<p>الفرع الثاني</p> <p>مسطرة سير ممارسة حق الإضراب</p>	<p>الفرع الثاني</p> <p>مسطرة سير الإضراب</p>	<p>الفرع الثاني</p>
<p>مراعاة لأحكام المادة 42 13 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل وذلك <del>سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من</del>، وذلك على النحو التالي:</p> <p>- سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل و القطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛</p> <p>- خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل من:</p>	<p>مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من:</p> <p>- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية و التشغيل و القطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛</p> <p>- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولات أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولات أو المؤسسة؛</p>	<p>المادة 14</p>

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>- والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي؛</p> <p>- والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل و المقاول أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص؛</p> <p><del>والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.</del></p> <p><del>تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام.</del></p> <p>- والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، إذا تعلق الأمر بإضراب تمارسه العاملات والعمال المنزليون؛</p> <p>- السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه المهنيون .</p> <p><del>غير أن المدة المذكورة تخفّض إلى ثلاثة (3) أيام التبليغ يصبح فوراً بعد التفيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء وسلامتهم بالمقولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقولة أو المؤسسة.</del></p>	<p>- والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.</p> <p>تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام.</p> <p>غير أن المدة المذكورة تخفّض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والى الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقولة أو المؤسسة.</p>	
<p>يجب أن يتضمن قرار الإضراب وجوباً البيانات التالية:</p> <p>- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛</p>	<p>يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية:</p> <p>- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛</p>	<p>المادة 15</p>

النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
<ul style="list-style-type: none"> <li>- سبب الإضراب؛</li> <li>- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛</li> <li>- تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته، الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته.</li> </ul> <p>و يجب أن يكون قرار الإضراب مختوما من طرف المنظمة النقابية أو موقعا عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب.</p> <p>و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلي أو نسخة من القضايا الخلافية، أو نسخة من إثبات الخطر الحال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 44 الفقرة الثانية من المادة 12 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سبب الإضراب؛</li> <li>- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛</li> <li>- تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته .</li> </ul> <p>و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.</p>
<p><b>المادة 16</b></p> <p>تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها، ممارسة المهام التالية:</p> <p>أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدريب ممارسته ؛</p> <p>ب- السهر، باتفاق مع المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات والسلع أو البضائع والمواد الأولية في أماكن العمل، وعلى الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف بتقديم الأنشطة المذكورة .</p> <p>وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه ، يتعين على المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب ، داخل الأجل المشار إليها في المادة 42 13 أعلاه ، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.</p>	<p>أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدريب ممارسته ؛</p> <p>ب- السهر، باتفاق مع المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف بتقديم الأنشطة المذكورة .</p> <p>وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه ، يتعين على المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب ، داخل الأجل المشار إليها في المادة 12 أعلاه ، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها .</p>

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار إليها في هذه المادة. يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.	لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقاً للتشريع الجاري به العمل.	
يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتاً أو إنهائه. ويجوز، أيضاً، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتاً أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتاً لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوماً من بدئها قابلة للتמיד مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف. وفي حالة عرقلة ممارسة حق الإضراب، يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعاً عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	المادة 17 يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتاً أو إنهائه. ويجوز، أيضاً، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتاً أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتاً لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوماً من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعاً عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	
يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص خلال مدة سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالمتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية	المادة 18 يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاول أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاول أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالمتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية	

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.</p> <p>يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.</p>	<p>الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.</p> <p>يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.</p>	
<p>يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلن.</p>	<p>يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلن.</p>	المادة 19
<p>في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>كما تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.</p> <p>ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.</p>	<p>تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.</p> <p>ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.</p>	المادة 20

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>كما ويمكن أيضا للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.</p>		
<p>المادة 21</p> <p>يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المؤسسات الصحية؛</li> <li>- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية و القضائية المرتبطة بها؛</li> <li>- مرافق بنك المغرب؛</li> <li>- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛</li> <li>- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛</li> <li>- مرافق الأرصاد الجوية؛</li> <li>- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛</li> <li>- شركات الاتصال الساعي البصري العمومي؛</li> <li>- قطاع المواصلات؛</li> <li>- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الطبي؛</li> <li>- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛</li> <li>- المصالح البيطرية؛</li> <li>- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء و المواد الطاقية؛</li> <li>- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.</li> </ul>	<p>يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المؤسسات الصحية؛</li> <li>- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية و القضائية المرتبطة بها؛</li> <li>- مرافق بنك المغرب؛</li> <li>- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛</li> <li>- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛</li> <li>- مرافق الأرصاد الجوية؛</li> <li>- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛</li> <li>- شركات الاتصال الساعي البصري العمومي؛</li> <li>- قطاع المواصلات؛</li> <li>- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛</li> <li>- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛</li> <li>- المصالح البيطرية؛</li> <li>- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء و المواد الطاقية؛</li> <li>- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.</li> </ul>	<p>المادة 21</p>

النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
<p>يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو أمنهم أو صحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.</p> <p>تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص.</p> <p>وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قضائي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.</p> <p>تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي. مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.</p> <p>وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.</p> <p>وإذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.</p>	<p>يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.</p> <p>تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاول أو المؤسسة.</p> <p>وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قضائي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.</p> <p>تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.</p>
<p>المادة 22</p> <p>لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني و موظفي وزارة الخارجية و موظفي وزارة الداخلية و أعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية و ضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين و الأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.</p>	<p>المادة 22</p> <p>لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني و موظفي وزارة الخارجية و موظفي وزارة الداخلية و أعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية و ضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين و الأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.</p>

النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و للعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.	كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و للعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.
الباب الثالث العقوبات	الباب الثالث العقوبات
<b>المادة 23</b> علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.	علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.
<b>المادة 24</b> يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.
ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة.	ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة.
<b>المادة 25</b> يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.
مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.	مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

النص كما وافق عليه مجلس النواب	النص كما وافق عليه مجلس المستشارين
المادة 26 يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.
المادة 27 يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من 1.200 إلى <del>5.000</del> 8.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي : - خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانونا؛ - رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.
المادة 28 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من <del>20.000 إلى 50.000</del> 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.
المادة 29 يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و11 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و11 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
<p>مادة جديدة: المادة 29</p> <p>لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانونا.</p>		
<p>يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 و الفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.</p>	<p>يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 و الفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.</p>	<p><b>المادة 30</b></p>
<p>يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل عامل؛</p> <p>رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛</p> <p>رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.</p>	<p>يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل عامل؛</p> <p>- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛</p> <p>- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.</p>	<p><b>المادة 31</b></p>
<p><b>المادة 30</b></p> <p>في حالة العود، تضاعف العقوبة.</p> <p>يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين أربع سنوات من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.</p> <p>لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.</p>	<p>في حالة العود، تضاعف العقوبة.</p> <p>يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.</p> <p>لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.</p>	<p><b>المادة 32</b></p>
<p><b>المادة 31</b></p> <p>يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.</p>	<p>يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.</p>	<p><b>المادة 33</b></p>

النص كما وافق عليه مجلس المستشارين	النص كما وافق عليه مجلس النواب	
ترسل المحاضر المحررة إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه أربع وعشرون (24) ساعة من تحريرها داخل أجل معقول فور إنجازها.	ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه أربع وعشرون (24) ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	
المادة 32 تعتبر الأجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.	المادة 34 تعتبر الأجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.	
المادة 33 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	المادة 35 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	

نص مشروع القانون التنضيمي  
معال من مجلس المستشارين في إقرار قراءة ثانية  
كما صاقت عليه اللجنة مع تصحيح خفا  
ملء وارء في الملاءة 11

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15  
بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

الإضراب حق يضمنه الدستور، وتحميه مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، وتنطبق عليه اتفاقيات حقوق الإنسان و اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة أو انضمت إليها، في نطاق أحكام الدستور. وكل تنازل عنه يعد باطلا.

ويمارس حق الإضراب، وفق شروط وكيفية يحددها هذا القانون التنظيمي بما يكفل تنفيذ مضامين الخطاب الملكي السامي بتاريخ 9 أكتوبر 2015 والمتعلقة بضمان حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصصلحة الوطن. وتستند ممارسة حق الإضراب إلى المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الدستور، ولا سيما التصدير والفصول 8 و29 و35 و154، ومنها :

1- إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين الحقوق والواجبات؛

2- تخويل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين دورا أساسيا في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها وكذا الحرص على تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛

3- ضمان حرية المبادرة والمقاولة والتنافس الحر؛

4- ضمان مبدأ استمرارية المرافق العمومية في أداء الخدمات والمساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها.

ويرتكز حق الإضراب على عدد من المبادئ الأساسية التالية:

- تكريس الحريات النقابية؛

- حرية العمل والمبادرة الخاصة؛

- عدم التمييز؛

- التسوية السلمية لتزاعات الشغل والوساطة؛

- احترام تشريعات الشغل؛

- احترام شروط الصحة والسلامة المهنية؛

- التطبيق العادل للقانون واحترام قواعد الإنصاف؛

- الحفاظ على النظام والأمن العامين؛

- ترصيد المكتسبات الوطنية في مجال الحريات و الحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور ولا سيما حق الإضراب؛

- تحقيق التوازن في علاقات الشغل بما يصون حق الإضراب، ويضمن استمرار النشاط الاقتصادي.

في حالة التعارض بين أحكام التشريع الجاري به العمل تكون الأولوية في التطبيق للأحكام الأكثر فائدة للأجراء وللمنظمات النقابية.

## الفرع الأول

### تعاريف ومجال التطبيق

#### المادة 2

الإضراب هو توقف مؤقت عن أداء العمل كلياً أو جزئياً، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية والمرتبطة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.

#### المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

(أ) العامل: الأجير والموظف والعون والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجرت تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛

(ب) المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطاً خاصاً؛

(ج) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعاً صناعياً أو تجارياً، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

(د) القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون والاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر؛

(هـ) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتاً أو إنهائه أو إلغائه والسير على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

- منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المجاورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛
  - منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛
  - منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقابلة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛
  - لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه؛
  - منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛
  - منظمة نقابية تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.
- (و) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أوهما معا، والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛
- (ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى الحيلولة دون ممارسة حق الإضراب؛
- (ح) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛
- (ط) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقابلة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛
- (ي) الملف المطالب: كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة. ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛
- (ك) القضايا الخلافية: الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية بين الأطراف.

#### المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص وعلى المهنيين.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من:

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛
- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛
- العاملات والعمال المنزليين؛

- الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين العاملين لدى القطاع العام كما تم تعريفه في هذا القانون التنظيمي؛
- المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

## الفرع الثاني

### مبادئ أساسية

#### المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه هو إضراب غير مشروع.

#### المادة 6

يعد كل عامل يشارك في ممارسة الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر. لا يترتب على إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجراءهم وعدم أداء أجورهم خلال مدة سريان الإضراب.

#### المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو توقيفه مؤقتا وفق أحكام هذا القانون التنظيمي هو إضراب غير مشروع.

#### المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

#### المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال أو المهنيين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساواة بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومساهماتهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو لفصل من العمل أو العزل في حق العمال المضربين.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أي علاقة، بالمقاولة أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب نقل أو ترحيل آلات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

#### المادة 10

تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية، بمناسبة ممارسة حق الاضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول إلى اتفاق بخصوص الملف المطلي ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه ومدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.

#### الباب الثاني

#### شروط ومسطرة ممارسة حق الإضراب

#### الفرع الأول

#### شروط ممارسة حق الإضراب

#### المادة 11 (ملاءمة)

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلا أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين وبالنسبة للعاملات والعمال المتزليين، من قبل منظمة نقابية تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

## المادة 12

تتم الدعوة إلى الإضراب في المقابلة أو المؤسسة بالقطاع الخاص من قبل لجنة الإضراب. غير أنه إذا كان الإضراب بسبب ملف مطلب، لا تتم الدعوة إليه من قبل لجنة الإضراب إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على صعيد المقابلة أو المؤسسة.

يحرر مجموعة من أجراء المقابلة أو المؤسسة محضراً يوقعه ما لا يقل عن 25% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحاً إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 35% من أجراء المقابلة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

## المادة 13

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعاً للدواعي والأجال التالية :

- بخصوص الملف المطلي تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوماً بناءً على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقابلة أو المؤسسة يحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناءً على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطلي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

- بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوماً. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقابلة أو المؤسسة يحدد الأجل في سبعة (7) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجال المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

بخصوص وجود خطر حال يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، تجوز الدعوة إلى الإضراب مباشرة بعد إثبات الخطر الحال وعدم امتثال المشغل للإجراءات اللازمة لإبعاده أو توقيفه، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

تسري آجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العائلات والعمال المنزليين.

## الفرع الثاني

### مسطرة ممارسة حق الإضراب

#### المادة 14

مراعاة لأحكام المادة 13 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك على النحو التالي:

- سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل وبالقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

- خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل من:

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، إذا تعلق الأمر بإضراب تمارسه العائلات والعمال المنزليون؛

- السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه

المهنيون.

غير أن التبليغ يصبح فوراً بعد التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى وجود خطر حال يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص.

#### المادة 15

يتضمن قرار الإضراب وجوباً البيانات التالية:

- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

- سبب الإضراب؛

- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

- الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته.

ويجب أن يكون قرار الإضراب مختوما من طرف المنظمة النقابية أو موقعا عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب. ويرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلي أو نسخة من القضايا الخلافية، أو نسخة من إثبات الخطر الحال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، وبنسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 12 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

#### المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها، ممارسة المهام التالية:

أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتسيير ممارسته؛

ب- السهر، باتفاق مع المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات والسلع أو البضائع والمواد الأولية في أماكن العمل، ولضمان حفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاول أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الأجل المشار إليها في المادة 13 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار إليها في هذه المادة، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.

#### المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه.

ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها قابلة للتמיד مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف.

وفي حالة عرقلة ممارسة حق الإضراب، يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، الدعوة من أي جهة كانت إلى إضراب جديد دافعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الالتزامات المضمنة في الاتفاق.

#### المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص خلال مدة سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة في القطاع الخاص في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالمتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

#### المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلن.

#### المادة 20

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب.

كما تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها.

ويمكن أيضا للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

### الفرع الثالث

#### المرافق الحيوية

#### المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

- المؤسسات الصحية؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛
- مرافق بنك المغرب؛

- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛
  - المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛
  - مرافق الأرصاد الجوية؛
  - مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛
  - شركات الاتصال الساعي البصري العمومي؛
  - قطاع المواصلات؛
  - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛
  - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛
  - المصالح البيطرية؛
  - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛
  - مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.
- يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.
- تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقابلة أو المؤسسة في القطاع الخاص.
- وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قضائي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.
- تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي.
- وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقابلة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.
- وإذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.

## المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بضمان استمرار الأنشطة الضرورية في أماكن العمل بما في ذلك الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية، ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

### الباب الثالث

#### الجزاءات

##### المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أو شارك في إضراب غير مشروع، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.

##### المادة 24

يعاقب بغرامة من 50.000 إلى 100.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأولى من المادة 7 والفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.

##### المادة 25

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الرابعة من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 16 والفقرتين 6 والأخيرة من المادة 21 من هذا القانون التنظيمي. تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

##### المادة 26

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.

تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراعى في حقهم أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

##### المادة 27

يعاقب بغرامة من 1.200 إلى 8.000 درهم كل من:

- خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانوناً؛

- رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

#### المادة 28

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11 و13 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.

#### المادة 29

لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانونا.

#### المادة 30

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي أربع سنوات من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

#### المادة 31

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر المحررة إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة فور انجازها.

#### الباب الرابع

#### أحكام ختامية

#### المادة 32

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

#### المادة 33

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

ورقة تقنية متعلقة بالعضور

.....-20-.... :	الجلسة رقم	المملكة المغربية
.....:	عدد الحاضرين	البرلمان
.....:	عدد الملاحظين	مجلس النواب
.....:	نسبة الحضور	لجنة القطاعات الاجتماعية
.....:	المدة الزمنية المستغرقة	

## ورقة إثبات حضور السيدات النائبات و السادة النواب أعضاء اللجنة

\*الولاية التشريعية الحادية عشرة: 2026/2021

□دورة : أكتوبر 2024

□تاريخ انعقاد الجلسة : الثلاثاء 4 فبراير 2025

□من الساعة : الخامسة مساء

□جدول الأعمال : الدراسة والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد

شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب محال من مجلس  
المستشارين في إطار قراءة ثانية.

أعضاء مكتب اللجنة			
المهمة	الاسم النائب (ة)	الفريق النيابي	ملاحظة
رئيس اللجنة	حميد نوغو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	حاضر
النائب الأول	سعيد سرار	الفريق الحركي	حاضر
النائب الثاني	مصطفى ابراهيمي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	حاضر
النائبة الثالثة	زهرة مومن	فريق التقدم والاشتراكية	حاضرة
النائبة الرابعة	خديجة الحجوي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
المقررة	عتيقة جبرو	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	حاضرة
نائبة المقررة	نورة كروم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
الأمين	إسماعيل الزيتوني	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	جيهان تاتو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
الأمينة	حنان الماسي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمين	أنوار صبري	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	عيلال الرباب	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
الأمينة	ياسمينه حاجي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمينة	حياة ومنجوج	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضرة

## فريق التجمع الوطني للأحرار

اسم النائب (ة)	ملاحظة
ثورية العزاوي	حاضرة
محمد حدادي	حاضر
سميرة قصيور	
خالد المنصوري	
محمد شباك	
عمر الأزرق	حاضر
حاتم بن رقية	حاضر
إسماعيل البرهومي	
خالد العجلي	

## فريق الأصالة والمعاصرة

اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد التويمي بنجلون	حاضر
حميد وهبي	
جوهرة بوسجادة	حاضرة
طارق حنيش	
محمد البرنيشي	حاضر
إبراهيم بنديدي	
نور الدين البيضي	حاضر

## الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية

اسم النائب (ة)	ملاحظة
الكبير قادة	حاضر
سحر أبدوح	
عبد الاله أمهدي	حاضر
سميرة حجازي	حاضرة
محمد الركاني	
حنان عداوي	
الشفيق هاشم أمين	

## الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية

اسم النائب (ة)	ملاحظة
لطيفة الشريف	حاضرة
مجيدة شهيد	حاضرة

## الفريق الحركي

اسم النائب (ة)	ملاحظة
فدوى محسن الحياي	اعتذار
عمر الباز	

الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي

ملاحظة

اسم النائب (ة)

محمد جودار

فريق التقدم والاشتراكية

ملاحظة

اسم النائب (ة)

مريم وحساسة

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية

ملاحظة

اسم النائب (ة)

المؤتمر الوطني الاتحادي  
(فيدرالية اليسار)

ملاحظة

اسم النائب (ة)

حاضرة

فاطمة التامني

السيدات والسادة النواب غير المنتمين للجنة الحاضرين

الاسم	الفريق
رشيد حموني	فريق التقدم والاشتراكية
سعيد بعزيز	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
أحمد العالم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
عزيزة بوجريدة	الفريق الحركي
سلوى الدمناقي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
خدوج السلاسي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
زلفي عويشة	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
نادية تهامي	فريق التقدم والاشتراكية
زينة شاهيم	فريق التجمع الوطني للأحرار
الحسين بن الطيب	فريق التجمع الوطني للأحرار
ليلي داهي	فريق التجمع الوطني للأحرار
محمد شوكي	فريق التجمع الوطني للأحرار
فيصل الزرهوي	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي
أحمد تويزي	فريق الأصالة والمعاصرة
حورية ديدي	فريق الأصالة والمعاصرة
إلهام الساقى	فريق الأصالة والمعاصرة